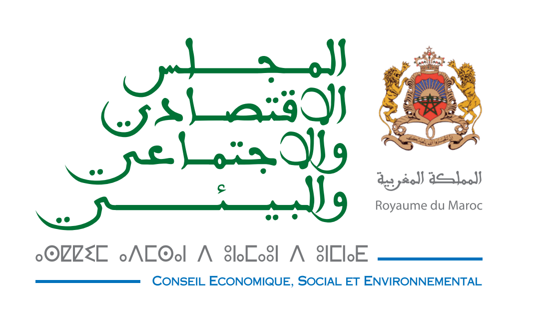


رأي
المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

مشروع قانون رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

إحالة رقم 2024/36

SA-C2-26042024-36-7345-ar



رأي

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

مشروع قانون رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

اللجنة الدائمة المكلفة بالبيئة والتنمية المستدامة

رئيسة اللجنة : نجاة سيمو

مقرر الموضوع : خليل بنسامي

الخبيران الداخليان : محمد الخمليشي وأحمد بندلة

إحالة رقم 2024/36

طبقا لمقتضيات القانون التنظيمي رقم 128.12 المتعلق بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، لا سيما في مادتيه 4 و7، توصل المجلس بإحالة من السيد رئيس مجلس النواب بتاريخ 26 يوليوز 2024، من أجل إبداء الرأي بشأن مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.

وفي هذا الإطار، عهد مكتب المجلس إلى اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التشغيل والعلاقات المهنية[1] بإعداد مشروع رأي في الموضوع.

وخلال دورتها الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 10 شتنبر 2024، صادقت الجمعية العامة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بالإجماع على هذا الرأي.

وقد جاء هذا الرأي، الذي جرى إعداده وفق مقاربة تشاركية، ثمرة نقاشات موسعة بين مختلف الفئات المكونة للمجلس، ومخرجات جلسات الإنصات المنظمة مع أبرز الفاعلين المعنيين[2].

1 - الملحق 1: لائحة أعضاء اللجنة

2 - الملحق 2: لائحة الفاعلين الذين تم الإنصات إليهم

تقديم

يعتبر الإقرار بالحق في ممارسة الإضراب منذ أول دستور للمملكة سنة 1962 مكسبا هاما في مسار الحريات العامة بالمغرب وتكريسا للحقوق الاقتصادية والاجتماعية للأفراد، لتكون بلادنا في مقدمة الدول التي كرست دستوريا هذا الالتزام الحقوقي، وذلك قبل صدور العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في سنة 1966[3]، الذي سوف يُسمي حصرا «الحق في الإضراب» ويجعله من الحقوق المعترف بها دوليا.

هذا، وقد شهدت ممارسة حق الإضراب دينامية مهمة في إطار الدفاع عن الحقوق والمصالح الاقتصادية والاجتماعية، لا سيما مع توالي تكريس هذا الحق في الدساتير اللاحقة للمملكة المغربية، بحيث تم إدراجه ضمن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمواطن (الفصل 14 من دستورَي 1962 و1970)، وضمن الحقوق الفردية والجماعية الواردة في باب « المبادئ الأساسية» (الفصل 14 من دساتير 1972 و1992 و1996)، ثم ضمن الباب الثاني «الحريات والحقوق الأساسية» في الوثيقة الدستورية الحالية (الفصل 29 من دستور 2011) مع التنصيص عليه متلازما مع حريات وحقوق أخرى:

« حريات الاجتماع والتجمهر والتظاهر السلمي، وتأسيس الجمعيات، والانتماء النقابي والسياسي مضمونة. ويحدد القانون شروط ممارسة هذه الحريات.

حق الإضراب مضمون. ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفيات ممارسته.»

السياق التاريخي لممارسة حق الإضراب في المغرب

تعود جذور ممارسة الإضراب في المغرب إلى عهد الحماية، حيث شهدت هذه المرحلة سلسلة من الإضرابات ابتداء من منتصف ثلاثينيات القرن الماضي في عدد من القطاعات الصناعية والخدماتية مثل السكر والمناجم والبناء والمطاحن والصيد البحري والنقل وفي عدد من المدن.

كما عرفت وتيرة اللجوء إلى الإضرابات ارتفاعا ملحوظا ابتداءً من سنتي 1947-1948، وصلت ذروتها مع الإضراب العام في ديسمبر 1952 ونوفمبر 1954 للمطالبة بالاستقلال وعودة السلطان محمد الخامس من المنفى.

ويُذكر أن الحق النقابي كان ممنوعًا بالنسبة للمغاربة بموجب ظهير 24 دجنبر 1936، ومُجرَّما بمقتضى ظهير24 يونيو 1938 الذي نص على أن كل مغربي انخرط في نقابة، أو اتحاد أو فدرالية أو كونفدرالية نقابية، أو منظمة نقابية أيا كانت طبيعتها، يعاقب بالحبس من خمسة أيام إلى ثلاثة أشهر، وغرامة بين 5 و300 فرنك (المادة 1). ونفس العقوبات تسري على كل من حاول ضم مغاربة إلى مثل هذه التنظيمات (الفصل 2). ولم يتم الإقرار بحق الانتماء النقابي للمغاربة إلا في شتنبر1955[4]. وهي نفس السنة التي شهدت تأسيس أول مركزية نقابية في 20 مارس 1955 (الاتحاد المغربي للشغل).

3 - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعتمد في 16 دجنبر 1966، والذي صادق عليه المغرب في 3 ماي 1979.

4 - ظهير 12 شتنبر 1955 بشأن مد الحق النقابي إلى الرعايا المغاربة (الجريدة الرسمية عدد 2238 بتاريخ 16 شتنبر 1955).

وقد شكل صدور ظهيري 16 يوليوز1957[5] و15 نوفمبر1958[6] منعطفًا مهمًا في تاريخ الحركة النقابية المغربية، حيث أقر الظهير الأول بالحق النقابي للعمال والمشغلين وجميع المهنيين، في حين نظم الظهير الثاني حق تأسيس الجمعيات، بما في ذلك الجمعيات المهنية، ما أفضى إلى تعزيز المشهد النقابي بظهور مركزيات نقابية جديدة.

هذا، وسوف تشهد ممارسة حق الإضراب دينامية مطردة في إطار الدفاع عن الحقوق والمصالح الاقتصادية والاجتماعية للعاملات والعمال، لا سيما مع توالي تكريس هذا الحق في الدساتير اللاحقة للمملكة المغربية.

وإذا كانت كافة الدساتير المتعاقبة للمملكة تحيل على قانون تنظيمي يحدد شروط وإجراءات وكيفيات ممارسة الحق في الإضراب[7]، فإن غياب هذا التقنين طيلة العقود الماضية لم يحل دون ممارسة هذا الحق الدستوري من قبل المنظمات النقابية وغيرها من التنظيمات، بالاستناد إلى الالتزامات الدولية للمغرب[8]، والأدوار التي تضطلع بها المنظمات النقابية بموجب الدستور والقانون[9]، والاجتهادات القضائية في عدد من المنازعات الاجتماعية ذات الصلة[10]، والأشكال الاحتجاجية المعمول بها تاريخيا من قبل الحركة النقابية المغربية.

هذا الإرجاء المتواصل لإصدار القانون التنظيمي المتعلق بحق الإضراب، سوف يتداركه دستور 2011 بتنصيصه وجوبا (الفصل 86) على عرض القوانين التنظيمية قصد المصادقة عليها من قبل البرلمان في أجل لا يتعدى مدة الولاية التشريعية الأولى (2012 - 2016).

ومن جهة أخرى، ساهمت التجربة المغربية في مجال الحريات النقابية وممارسة حق الإضراب في تراكم جملة من التقاليد والأعراف الإجرائية المتعلقة بكيفيات الإعلان عن الإضرابات، وأشكالها، ومدتها، وكذلك في تبليغ المطالب بعد إعمال المساطر الداخلية للمنظمات النقابية وإخطار المشغلين بتواريخ ومدة الإضراب. كما تشمل تلك الممارسات اتباع مساطر التفاوض والحوار، والحفاظ على حد أدنى من الخدمة لمنع إلحاق الضرر بممتلكات المقاولات والمرافق العمومية والحفاظ على النظام العام ومصالح المواطنين. هذه التجربة التي أدت إلى نتائج متباينة، بين تحقيق عدد من المكتسبات المقدرة وصيانة الحقوق، وبين تعثر في إيجاد اتفاقات بين الأطراف وارتفاع حدة التوتر، كان لها أحيانا نتائج سلبية على السلم الاجتماعي.

5 - ظهير رقم 1.57.119 الصادر في 16 يوليوز 1957 بشأن النقابات المهنية (الجريدة الرسمية عدد 2340 بتاريخ 30 غشت 1957).
6 - ظهير رقم 1.58.376 الصادر في 15 نونبر 1958 بتنظيم حق تأسيس الجمعيات (الجريدة الرسمية عدد 2404 مكرر بتاريخ 27 نونبر 1958).
7 - ملحق 5: تذكير بالمسار التشريعي لمشروع القانون التنظيمي رقم 97.15
8 - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعتمد في 16 دجنبر 1966، والذي صادق عليه المغرب في 3 ماي 1979.
9 - ظهير رقم 1.57.119 الصادر في 16 يوليوز 1957 بشأن النقابات المهنية (الجريدة الرسمية عدد 2340 بتاريخ 30 غشت 1957).
10 - قرار محكمة النقض عدد 440 بتاريخ 25 أبريل 2017.

وعموما، تعود غالبية أسباب الإضرابات في العقود الأخيرة للدفاع عن الحقوق والمكتسبات[11]. كما أن أغلب الشكايات المرفوعة من قبل المنظمات النقابية إلى المكتب الدولي للشغل كان موضوعها خرق الحريات النقابية.

وقد أغنت هذه التجربة الاجتهادات القضائية والحقل الحقوقي بتراكماتها في مجال التفاوض والحوار محليا وجهويا ووطنيا على المستوى القطاعي وعلى مستوى المقاولة، إضافة إلى الحوار المركزي بين المركزيات النقابية والحكومة وممثلي المشغلين.

ومن نتائج هذه التشاورات والتوافقات اعتماد مدونة الشغل سنة 2003[12]، التي اعتبرت عند صدورها مكسبًا مهمًا للمأجورين والمشغلين، ودعامة رئيسية في عملية جذب الاستثمارات الوطنية والدولية. كما أثمرت هذه الدينامية الإيجابية عددا من الاتفاقات في إطار الحوار الاجتماعي ثلاثي الأطراف (1996، 2000، 2003، 2011، 2019، 2022 و2024).

في هذا السياق، وبمناسبة افتتاح الدورة الأولى من السنة التشريعية الخامسة من الولاية التشريعية التاسعة في 9 أكتوبر 2015، أكد الخطاب الملكي السامي أن القانون التنظيمي للإضراب يوجد ضمن مشاريع القوانين «**شديدة الأهمية والحساسية**»، وأن «**بلورة مشروع القانون التنظيمي للإضراب، يقتضي إجراء استشارات واسعة، والتحلي بروح التوافق البناء، بما يضمن حقوق الفئة العاملة، ومصالح أرباب العمل، ومصلحة الوطن**».

11 - الإضرابات المسجلة في القطاع الخاص سنة 2022 كانت بسبب التأخر في أداء الأجور في 26% من الحالات، ولغياب عقد العمل في 18% من الحالات، ولعدم التسجيل في صندوق الضمان الاجتماعي في 17% من الحالات

https//:www.miepeec.gov.ma/mtip-espace-observatoire-nationale-du-marche-du-travail/rapport-annuel-sur-le-marche-du-travail?/lang=fr

12 - القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 شتنبر 2003 (الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 دجنبر 2003).

رأي المجلس بشأن مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب[13]: ملاحظات واقتراحات

يعتبر المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي أن أي مبادرة تشريعية لتنظيم ممارسة الحق في الإضراب، سواء في الصيغة المُحالة إليه لإبداء رأيه بشأنها (مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15) أو تلك التي - وكما أشارت إلى ذلك الأطراف المعنية المنصت إليها - يتم التداول بشأنها حاليا، تقتضي استحضار المرجعية الدستورية في شموليتها، والالتزامات الدولية للمغرب ذات الصلة.

كما تقتضي الأخذ بعين الاعتبار الطبيعة التنازعية لهذه الممارسة لأنها تهم حقوق ومصالح فردية وجماعية ومجتمعية، اقتصادية واجتماعية، لأطراف مختلفة (الفئة العاملة، أرباب العمل، مختلف الفئات الاجتماعية، وعموم المواطنات والمواطنين)، فضلا عن ترصيد المكتسبات الإيجابية التي يتميز بها السياق المغربي في مجال الحقوق والحريات، والتراكمات التاريخية والثقافية والتدبيرية التي راكمتها التجربة النقابية المغربية، سواء تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب أو بآليات فض النزاعات التي يجسدها الحوار الاجتماعي بمختلف مستوياته وأشكاله.

وعليه، وبعد تنظيم المجلس لعدد من جلسات الإنصات إلى مختلف الأطراف المعنية وخبراء في المجال، وبناء على النقاش الداخلي لمختلف الفئات المكونة للمجلس، واستحضار المرجعيات الوطنية والدولية ذات الصلة، والاستئناس بالتجارب الدولية في هذا المجال، استخلص من خلال قراءة مشروع القانون مجموعة من الملاحظات التي تقتضي في ضوئها مراجعة المشروع على مستوى الشكل والمضمون.

بالنسبة للمستوى الأول، تم الاقتصار على بعض العناصر الشكلية الجوهرية، أما المستوى الثاني، والذي يتعلق بالمضمون، فقد تم تحليل المشروع بالتركيز على المبادئ الأساسية التي من شأنها رسم معالم إطار تشريعي متوازن ومتقدم ينظم الحق في ممارسة الإضراب، وذلك دون التقيد بتحليل كافة مواد المشروع (سيما وأن الهيئات التي تم الإنصات إليها أقرت أن ثمة مراجعات وإضافات في إطار المشاورات بين الأطراف المعنية)، مع تقديم اقتراحات وتوصيات بهذا الخصوص.

من حيث الشكل

- **حول التقديم للمشروع**

رغم أن تنظيم ممارسة الحق في الإضراب من خلال قانون تنظيمي مبادرة تشريعية طال انتظارها لأكثر من 60 سنة، وفضلا عن أهمية الأثر الاقتصادي والاجتماعي المرتقب لهذا النص التشريعي، فإن إغفال إفراد بيان أو مادة تمهيدية[14] توضح روح القانون وفلسفته، إلى جانب الأهداف والمقاصد المرجوة منه، مع التذكير بالأسس والمرتكزات التي ينهل منها قواعده، يعتبر من النواقص التي يتعين تداركها من خلال استهلال «باب الأحكام العامة» بمواد تمهيدية تعرض المرجعيات المعيارية التي يستند إليها الحق في الإضراب، والمبادئ التي تقوم عليها ممارسته، والأهداف الأساسية التي يسعى النص التشريعي إلى

13 - ملحق 5: مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد وشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

14 - تجدر الإشارة إلى أن الممارسة التشريعية المغربية اختارت عدم تصدير القوانين التنظيمية بديباجة خلافا لما عليه الأمر بالنسبة لبعض القوانين العادية، على اعتبار أن القوانين التنظيمية نصوصا مكملة للدستور، والهدف الرئيسي منها هو توضيح أو تفصيل بعض أحكامه وتوفير إطار قانوني وعملي لتطبيقها.

تحقيقها. وقد تنص هذه المقتضيات التمهيدية على مبادئ وأهداف من قبيل: حماية الحق الدستوري في الإضراب وضمان التوازن بين حقوق وواجبات الأطراف، بما في ذلك استمرارية المرافق العامة والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، والالتزام بالحوار الاجتماعي، والتفاوض لحل النزاعات قبل اللجوء إلى الإضراب، وغيرها. ومن شأن تضمين هذه المقتضيات أن يساعد على تحديد وتوضيح الإطار العام الذي تحتكم إليه مختلف الأطراف المعنية في فهم وتفسير وتطبيق القانون في نطاق المبادئ والأهداف المعلنة.

- **حول هيكلة المشروع**

يتسم مشروع القانون التنظيمي في هيكلته باللاتوازن، حيث خصص 22 مادة من أصل 49 لممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص، في حين لم يخصص المشروع سوى 4 مواد لممارسة نفس الحق في القطاع العام والمؤسسات العمومية.

- **حول الطابع الزجري**

يلاحظ **تغليب البعد الزجري** على إطار تشريعي الغاية منه أساسا هي تنظيم حق الإضراب وإحاطته بالضمانات القانونية الضرورية لممارسته، حيث خصصت له 12 مادة من أصل 49، مما يرجح المقاربة التقييدية، ويخلق انطباعا غير إيجابي تجاه المبادرة التشريعية برمتها.

من حيث المضمون

- **شأن تعريف الإضراب**

الإطار المعياري للحق في الإضراب

يرتبط الحق في الإضراب بالممارسات التي يخولها الحق في حريات الاجتماع والتنظيم والانتماء النقابي المنصوص عليها في مرجعيات الجيل الأول من حقوق الإنسان، وهي الحقوق المدنية والسياسية[15]. وتجدر الإشارة إلى أنه تم التنصيص بحصر المعنى على الحق في الإضراب ضمن الجيل الثاني من حقوق الإنسان بمقتضى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 دجنبر 1966. بيد أن المادة الثامنة من العهد نصت على أن ممارسة الحق في الإضراب تظل مشروطة بموجب ما تمليه القوانين الوطنية، ما يجعل لزاما على المشرع المغربي، كسائر الدول التي صادقت على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إصدار قانون يضع أحكاما وضوابطا لممارسة الحق في الإضراب.

15 - يُعد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1966، أحد المرجعيات الأساسية للجيل الأول لحقوق الإنسان.

هذا، وفي تمايزه عن الحقوق المطلقة (كالحق في الحياة، والسلامة الجسدية، وعدم التمييز...) التي لا تقبل أي اشتراط أو استثناء، فإن الحق في الإضراب لا يتم تقييده تبعا للمعايير الدولية ذات الصلة إلا بالاحتكام حصرا إلى ثلاثة مبادئ:

- الشرعية، من خلال توفر سند قانوني يحدد الشروط والشكليات؛
- الضرورة، لضمان التوازن بين مصالح الشغيلة والمشغلين والدولة والمجتمع؛
- التناسب، بحيث لا يكون تقييد حق الإضراب مبالغا فيه لدرجة تعذر ممارسة هذا الحق.

ويتسم الحق في الإضراب بطبيعة خاصة، إذ إنه حق جماعي ومؤقت، تلجأ إليه فئات مهنية مثل الأجراء كآلية للدفاع عن حقوقها ومصالحها في حالة وجود نزاع اجتماعي مع المشغلين، حين يتعذر التوصل إلى اتفاق عبر آليات الحوار والتفاوض بشأن المطالب موضوع النزاع.

تعرف المادة 2 من مشروع القانون التنظيمي الإضراب على أنه «**كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين**».

هذا التعريف يطرح إشكالات متعددة[16]، من ضمنها:

- حصر ممارسة حق الإضراب في فئة الأجراء دون غيرهم من الفئات الاجتماعية الأخرى، بينما يورد الفصل 29 من الدستور ممارسة حق الإضراب (في فقرته الثانية) في ارتباطها بممارسة حريات الاجتماع والتجمهر والتظاهر السلمي، وتأسيس الجمعيات، والانتماء النقابي والسياسي (في فقرته الأولى)، وبالتالي لا يفصل بين والحريات والحقوق الأساسية وبين الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.
- تمنع المادة 5 في فقرتها الأخيرة الإضراب لأهداف سياسية دون تحديد أو تعريف لهذه الأهداف، ودون تمييز هذا الشكل من الإضراب عن الإضرابات التي قد تكون موجهة ضد بعض اختيارات السياسات العمومية دفاعا عن المصالح المادية والمعنوية للمضربين، ما يزيد من إشكاليات تعريف الإضراب.
- تفيد مقتضيات المادة 12 بمنع «كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة»، الأمر الذي يطرح إشكالا آخر يتعلق بتدقيق المفاهيم وأسباب المنع.

إن حصر المادة 4 من مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 الحق في الإضراب في منظومة العمل المأجور، أي «الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل» و «الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى

16 – يشار إلى أن دولا عديدة تترك مجال تعريفه للقضاء. فعلى سبيل المثال، في فرنسا، تبنت محكمة النقض الفرنسية تعريفًا في 26 يناير 1968، حيث عرّفت الإضراب بأنه توقف مدبر عن العمل بغرض تأييد مطالب مادية محددة سلفًا رفض المشغل تلبيتها.

كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام»، من شأنه أن يقيد هذا الحق المضمون بموجب الدستور والالتزامات الدولية، كما أنه لا يتناول حق الإضراب بمفهومه الواسع وصيغته العامة في إطار الحريات والحقوق الأساسية.

وتتجلى هذه المقاربة التقييدية لحق الإضراب في ما ورد في المادة 3 (فقرة ج) بشأن الجهة الداعية للإضراب، والمادة 4 التي تحدد الفئات التي يمكنها ممارسة هذا الحق، كما تتضح في كافة مقتضيات مشروع القانون التي تتناول حصرا العمل المأجور في إطار القطاع الخاص والقطاع العام، دون أن يسمي فئات اجتماعية أخرى كالعمال غير الأجراء، والمستقلين والمهنيين وغيرهم.

وبما أن نص المشروع لا يمنع صراحة الفئات الأخرى من ممارسة الإضراب، ففي حال اعتماده بصيغته الحالية، سيظل وضع هذه الفئات ملتبسا ما بين مقتضيات النص والممارسة في الواقع، مما يترتب عليه وضع لا يحقق الأمن القانوني المنشود أو قد يؤدي إلى تمييز قانوني بين ممارسة الإضراب طبقا لهذا المشروع، وممارسة الإضراب من قبل الفئات المهنية الأخرى غير المذكورة فيه.

تعريف الإضراب في بعض التشريعات الدولية

اليونان

- «الإضراب حق يمارسه العمال من خلال نقاباتهم المشكلة قانونًا، وذلك بهدف حماية وتعزيز مصالحهم الاقتصادية والمهنية.» (الفقرة الثانية من المادة 23 من الدستور اليوناني).
- «الإضراب هو حق يعود لكل عامل، ولكنه يُمارس من قبل النقابات كوسيلة لحماية وتعزيز مصالحهم الاقتصادية، المهنية، النقابية والتأمينية، وكوسيلة للتعبير عن التضامن لتحقيق هذه الأهداف». (القانون 1982/1264، المادة 19 الفقرة 1).

بولونيا

- «الإضراب هو التوقف الجماعي عن العمل من قبل الموظفين بهدف حل النزاع المشار إليه في المادة 1، أي نزاع جماعي (المادة 17). إنه نزاع بين الموظفين وصاحب العمل أو أصحاب العمل ويتعلق بشروط العمل أو الأجور أو المزايا الاجتماعية، وكذلك الحقوق والحريات النقابية للموظفين أو المجموعات الأخرى التي يحق لها تشكيل نقابات». (القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية الصادر في 23 مايو 1991).

ألمانيا

- لا يوجد تعريف قانوني محدد للإضراب في ألمانيا.
- القواعد الخاصة بالنزاعات الجماعية لا تخضع تقريبًا لأي تنظيم قانوني، وهي في معظمها ذات طبيعة قضائية.
- الحق في الإضراب مستمد بشكل أساسي من مبدأ الحرية في تكوين الاتحادات المنصوص عليه في المادة 9، الفقرة 3 من القانون الأساسي الألماني.
- حدد قرار المحكمة الاتحادية للعمل الصادر في 28 يناير 1955، كلاً من حق الإضراب وحق أصحاب العمل في الإغلاق (lock-out)، في إطار النزاعات الجماعية التي تُمارس بهدف التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية.
- شروط قانونية الإضراب:
  - الحق في الإضراب في ألمانيا ليس حقًا فرديًا، بل هو حق جماعي، والنقابات العمالية هي فقط من لها الحق في اللجوء إلى الإضراب (قرار المحكمة الاتحادية للعمل الصادر في 21 أكتوبر 1969).
  - يجب أن تكون مطالب النقابات متعلقة بالدفاع عن مصالح العمال وتحسين ظروف العمل والمزايا الاقتصادية. الإضرابات السياسية التي تستهدف التأثير على القرارات السياسية تعتبر غير قانونية.
  - لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بعد انتهاء فترة الهدنة الاجتماعية، والتي عادة ما تكون بعد انتهاء صلاحية الاتفاقية الجماعية. ومع ذلك، فإن الهدنة الاجتماعية تقتصر على القضايا التي تنظمها الاتفاقية الجماعية صراحة، ولا تحظر جميع أشكال الإضراب أثناء سريان الاتفاقية الجماعية بشأن قضايا أخرى غير مشمولة بالاتفاقية.
  - لا يتم اللجوء إلى الإضراب إلا كحل أخير بعد فشل المفاوضات.

المملكة المتحدة

- لا يوجد تعريف قانوني محدد للإضراب في المملكة المتحدة. ويتمتع الأجراء بالحماية من المسؤولية المدنية عندما يشاركون في إضراب، بشرط أن يكون هذا الإضراب رسمياً وقانونياً، وبهدف تسوية نزاع عمالي. لكي تكون الإجراءات «محمية» وبالتالي تسمح للموظفين والنقابات بالاستفادة من بعض أشكال الحماية القانونية، يجب أن تستوفي عدة معايير: يجب أن يتم تنفيذ الإجراءات بهدف أو في إطار نزاع عمالي؛ يجب على النقابة تنظيم تصويت سري عن طريق المراسلة؛ ويجب أن تؤيد غالبية الأصوات في النقابة الإضراب؛ ويجب على النقابة إبلاغ صاحب العمل بالاقتراع وبالإضراب في غضون مهلة محددة.

كندا

- لا يوجد تعريف قانوني موحد للإضراب في كندا، حيث يختلف الإطار القانوني للإضراب بين المقاطعات والأقاليم.
- الحق في الإضراب منصوص عليه في تشريعات الدولة الفيدرالية ولكل مقاطعة. مؤخرًا، أصبح أيضًا حقًا دستوريًا نتيجة للحكم الصادر سنة 2015 في قضية اتحاد العمال في ساسكاتشوان. حيث قضت المحكمة العليا في كندا في هذه القضية بأن الحق في الإضراب هو جزء جوهري ولا غنى عنه من عملية التفاوض الجماعي، وهذه العملية تستفيد من الحماية ضد العوائق الكبيرة وغير المبررة التي تفرضها الدولة بموجب حرية التنظيم المنصوص عليها في الميثاق الكندي للحقوق والحريات.

وبناء عليه، يوصي المجلس بإعادة النظر في تعريف الإضراب، وذلك بمراجعة مقتضيات المشروع ذات الصلة ليجيب عن كل الإشكالات المذكورة سابقا، وعلى رأسها تدارك ضم جميع الفئات المهنية التي تتمتع بحرية الانتماء النقابي طبقا لأحكام الدستور والمقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل (كالعاملات والعمال المنزليين، التجار، المهن الحرة...).

بشأن الجهة الداعية إلى الإضراب

يحصر مشروع القانون في مادته الثالثة **حق الدعوة إلى الإضراب في:**

- النقابة الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني في القطاع العام والخاص؛
- النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها:
  - النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة،
  - أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني.

ويتبين من خلال مقتضيات المادة 3 أن الدعوة إلى الإضراب تقتصر فقط على النقابة التي تمثل أجراء خاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، والنقابة التي تمثل الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

إنَّ الاقتصار على نقابة العمال كهيئة وحيدة لها الحق في الدعوة إلى الإضراب يحرم فئات اجتماعية وهيئات أخرى كالنقابات المهنية من ممارسة هذا الحق. علما أنه حين يكرس العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية حرية التنظيم، فهو يجعل العمل النقابي جزءا من العمل الجمعوي ويقر حق

التنظيم للجميع، إذ تفيد المادة 22 منه بأن «لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه»[17].

علاوة على ذلك، تطرح معايير تحديد تمثيلية النقابات في التشريع الوطني، في القطاع العام والخاص وعلى الصعيد الوطني والجهوي والمحلي، إشكالية جدية، كما سبق للمجلس أن فصّل في الموضوع عند تقديم رأيه بشأن مشروع القانون رقم 24.19 المتعلق بالمنظمات النقابية[18]. وبالتالي، فالاحتكام في منظومة الشغل إلى معايير تمثيلية النقابة لتحديد الجهة التي لها الحق في الدعوة إلى الإضراب سيكون مجحفا ما لم تتم مراجعة تلك المعايير بما ينسجم مع قواعد التمثيلية الديمقراطية.

هذا، ومن جهة أخرى، فإن اشتراط حضور ما لا يقل على (3/4) أجراء المقاولة أو المؤسسة واتخاذ قرار الإضراب من قبل الجمع العام بالأغلبية المطلقة طبقا للمادة 16 من المشروع، يعتبر شرطا تعجيزيا، لأن هذا الشرط يصعب تحقيقه في المؤسسات التي تشغل عددا كبيرا من الأجراء وتتوفر على فروع في مدن مختلفة، الأمر الذي لا يتناسب مع توجيه منظمة العمل الدولية التي توصي بخصوص هذا الأمر بأن تضمن التشريعات توفر النصاب والغالبية المطلوبة لاتخاذ قرار الإضراب في حدود معقولة وليس بالمستوى الذي يجعل ممارسة الحق في الإضراب عملا صعبا أو مستحيلا. كما أن التجارب الدولية تبين أن نسبة المشاركة في الإضراب تظل في غالب الأحيان بعيدة عن إجماع الأجراء، وفي عدد من الأحيان تقل النسبة عن 50% من الأجراء.

ألمانيا	فرنسا	السويد	اليابان	البرازيل	الولايات المتحدة	تركيا	جنوب إفريقيا
50 إلى 70%	60 إلى 80%	40 إلى 60%	30 إلى 50%	50 إلى 70%	20 إلى 40%	50 إلى 70%	60 إلى 80%

أرقام لنسب المشاركة في الإضراب في عدد من الدول

وعليه، يقترح المجلس:

- **التنصيص، سدا للفراغ التشريعي، على أن لكل المنظمات النقابية والمهنية المؤسسة والمعترف بها قانونيا الحق في الدعوة إلى الإضراب متى توفرت لها التمثيلية.**
- **مراجعة كل الإشكالات المتعلقة بالتمثيلية ومعاييرها في القطاعين العام والخاص، بما يسمح برفع القيود عن ممارسة حق الإضراب والحق في التنظيم ويعكس التمثيلية الحقيقية على مستوى الشرعية والمشروعية.**
- **إحالة كيفيات عقد الجمع العام للأجراء وتحديد نصابه وشروط اقتراعه على اتفاقات واتفاقيات جماعية تعقد بين الأطراف وتأخذ بعين الاعتبار حجم وهيكلة كل مؤسسة على حدة، على أن يحدد القانون احتياطيا حدودا دنيا للنصاب المطلوب.**

17 – العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية المعتمد في 16 دجنبر 1966، والذي صادق عليه المغرب في 3 ماي 1979.

18 – رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بشأن «مشروع القانون رقم 24.19 يتعلق بالمنظمات النقابية»، 2021 : https://www.cese.ma/media/2023/08/19-relatif-aux-organisations-syndicales.pdf-Projet-de-loi-n%C2%B024

بشأن تعريف "المرافق الحيوية" و "الحد الأدنى من الخدمة"

تعرف المادة 3 "المرافق الحيوية" بأنها "المرافق التي تقدم خدمات أساسية والتي من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر".

غير أن تسمية المادة 34 تحديدا لمرافق بعينها (13 مجالا) دون تمييز بين القطاع العام والخاص، إضافة إلى اعتبار اللائحة غير حصرية ويمكن توسيعها بموجب قانون، لمن شأنه أن يحرم العديد من الأجراء والفئات المهنية من ممارسة حقهم المضمون في الإضراب بمقتضى الدستور. وفضلا عن ذلك، فإن إشكالات الحد الأدنى من الخدمة قد لا تسمح لشرائح واسعة من الأجراء والمستخدمين بممارسة هذا الحق، علماً أن المغرب راكم مكتسبات هامة على مستوى تدبير الإضرابات في القطاعين العام والخاص بشكل مسؤول محافظا على استمرارية المرافق العمومية الحيوية وممتلكات ومعدات الإنتاج، بما يصون مصلحة المواطن ويستجيب لحاجياته الحيوية.

كما تنص المادة 20 على ضرورة ضمان استمرار «الخدمات الأساسية» لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وذلك في إطار اتفاقي، مع إمكانية طلب المشغل من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها.

ومن ثم، يقترح المجلس:

- **إحالة مقتضيات المادة 34 على نص قانوني متوافق حوله لتحديد المرافق الحيوية بوضوح ودقة، ما من شأنه أن يحقق المرونة المنشودة في التعديل والتحيين في ظل تسارع تطور البنيات الصناعية والأنماط المهنية الجديدة؛**
- **تحديد الطابع الحيوي للخدمات الأساسية وأهمية الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل في القطاع الخاص (المادة 20)؛**
- **التشجيع على إيجاد أرضية تشاركية بين جميع الأطراف لتحديد الحد الأدنى من الخدمة عن طريق اتفاقيات جماعية أو التزامات تعاقدية، لأن من شأن ذلك أن يأخذ بخصوصيات كل قطاع أو مؤسسة على حدة، ويستثمر في التجارب السابقة؛**
- **تحديد الجهة المسؤولة عن إخطار المرتفقين والمواطنين داخل آجال معقولة بتاريخ ومدة الإضراب وبأي جدولة عملية لتنظيم الحد الأدنى من الخدمة، وذلك مراعاة للصالح العام.**

الحد الأدنى للخدمة في سياق حق الإضراب في بعض الدول الأوروبية

ألمانيا:

في ألمانيا، لا توجد قوانين صريحة تفرض الخدمة الدنيا في حال الإضرابات. بدلاً من ذلك، يتم تنظيم هذه الخدمات من خلال الاتفاقات الجماعية بين النقابات وأرباب العمل. في حالة عدم التوصل إلى اتفاق، يمكن للمحاكم التدخل لفرض مستويات خدمة دنيا في القطاعات الحيوية.

إيطاليا:

يعتمد النظام الإيطالي على القانون رقم 146 لعام 1990 والذي ينظم حق الإضراب في الخدمات العامة الأساسية، ويفرض القانون تقديم حد أدنى من الخدمات في عدة قطاعات حيوية، ويتم تحديد هذه المستويات من خلال الاتفاقات الجماعية بين النقابات وأرباب العمل.

إسبانيا:

الدستور الإسباني في المادة 28-2 يعترف بالحق في الإضراب، لكنه يفوض للسلطة التشريعية مهمة تنظيم هذا الحق وضمان استمرار «الخدمات الأساسية للمجتمع» خلال فترات الإضراب. ويحدد المرسوم الملكي لعام 1977 «الخدمات الأساسية» على أساس ما إذا كانت هذه الخدمات ضرورية لضمان تمتع المواطنين بحقوقهم الدستورية الأساسية. ومع ذلك، لم يتم وضع تعريف شامل ومحدد قانونياً لهذه الخدمات، مما يجعلها تعتمد بشكل كبير على الاجتهادات القضائية الصادرة عن المحكمة الدستورية الإسبانية التي تفسر هذه الخدمات على أساس كل حالة على حدة. ويلعب التفاوض الجماعي دورًا مهمًا في تحديد مستويات الخدمة الدنيا المطلوبة أثناء الإضراب، حيث يتم تشجيع النقابات وأرباب العمل على التوصل إلى اتفاقات حول هذه المستويات قبل اللجوء إلى الإضراب. وفي حال فشل هذه المفاوضات، تتدخل الحكومة لتحديد الخدمات التي يجب أن تستمر خلال الإضراب، وذلك من خلال مراسيم تصدر بعد مشاورات مع الأطراف المعنية.

السويد:

تعتمد السويد على الاتفاقات الجماعية لتنظيم الخدمة الدنيا في حال الإضرابات. يتم التفاوض على هذه الاتفاقات بين النقابات وأرباب العمل لضمان استمرار تقديم الخدمات الأساسية مع احترام حقوق العمال في الإضراب.

المملكة المتحدة:

أصدر قانون الإضرابات (مستويات الخدمة الدنيا) لعام 2023 تنظيمًا صارمًا للخدمة الدنيا في بعض القطاعات الحيوية. ويمكن لأرباب العمل إصدار إشعارات عمل تحدد الأشخاص المطلوبين لضمان الالتزام بهذه المستويات أثناء الإضراب.

فرنسا:

يتميز القانون الفرنسي بتنظيم صارم للخدمات الدنيا، خصوصًا في القطاعات العامة الحيوية مثل النقل والتعليم. قانون 21 غشت 2007، المعروف باسم قانون «الخدمة الدنيا»، يلزم بوجود حد أدنى من الخدمات في حال الإضراب في وسائل النقل العمومي والمدارس. الهدف من هذا الإجراء هو تقليل تأثير الإضرابات على الحياة اليومية للمواطنين، لا سيما في المدن الكبرى حيث يعتمد الكثير من الناس على وسائل النقل العمومي. في التعليم، يجب أن توفر المدارس حدًا أدنى من الرعاية للأطفال حتى في حال إضراب المدرسين.

■ بشأن تحديد الفئات الممنوعة من الإضراب

أوردت المادة 33 على سبيل الحصر قائمة الموظفين العموميين الممنوعين من ممارسة حق الإضراب. يتعلق الأمر بالقضاة وقضاة المحاكم المالية، وموظفي إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي، وموظفي الأمن الوطني والقوات المساعدة، ورجال وأعوان ومساعدي السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزارة الداخلية، والموظفين الديبلوماسيين والقنصليين، وموظفي وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة، وموظفي وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج، وموظفي الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها، وموظفي وأعوان المياه والغابات حاملي السلاح، والقيمين الدينيين، ومراقبي الملاحة الجوية والبحرية.

وفي هذا الصدد، يوصي المجلس بأن يحدد مشروع النص بوضوح وإلى أضيق حد ممكن فئات الموظفين العموميين الذين يتم تقييد حقهم في الإضراب، وذلك بما يتوافق مع توجهات منظمة العمل الدولية ويتماشى مع التجارب الدولية التي تقيد هذا الحق عادة بالنسبة لحملة السلاح والفئات الخاضعة لقواعد الانضباط العسكري والتي تمنع أنظمتها الخاصة صراحة ممارسة حق الإضراب.

■ بخصوص الآجال

يتبين من المواد 7، 16، 18، و32 من مشروع القانون التنظيمي أنها تحدد آجال طويلة يمكن أن تشكل تقييدا غير متناسب للحق في الإضراب. تنص المادة 7 على أن ممارسة حق الإضراب لا يمكن أن تتم إلا بعد مرور 30 يومًا من تاريخ إبلاغ المشغل بالمطالب من الجهة الداعية إلى الإضراب.

من المؤكد أن التنصيص على هذه المدة والمدد المحددة في المواد الأخرى يهدف إلى منع التسرع في اتخاذ قرار الإضراب وإتاحة المجال للمفاوضات والوساطة بين المشغل والجهة الداعية إلى الإضراب. وتسعى هذه المواد إلى تخفيف الأضرار التي قد تلحق بالاقتصاد والمجتمع، لكنها لا تنسجم مع مقتضيات مدونة الشغل بشأن تسوية النزاعات الجماعية والتصالح.

ومع ذلك، فإن الآجال المحددة مثل أجل 30 يومًا قبل اللجوء إلى الإضراب طبقا للمادة 7، و15 يومًا على الأقل لدعوة الجمع العام لاتخاذ قرار الإضراب وفقًا للمادة 16، و15 يومًا لتبليغ المشغل بقرار الإضراب وفقًا للمادة 18، تعتبر طويلة بشكل عام ولا تميز بين القطاعات والمرافق والخدمات بناءً على أهميتها الحيوية أو خصوصياتها، كما أنها لا تأخذ بعين الاعتبار الحالات الطارئة أو الخطر الحال.

وفضلا عن ذلك، فإن الآجال المحددة في مشروع القانون بشأن قرار الإضراب لا تنسجم مع معايير منظمة العمل الدولية وما يُستقى من التجارب الدولية.

ألمانيا	فرنسا	السويد	اليابان	البرازيل	تركيا	تونس	جنوب إفريقيا
48 ساعة	5 أيام	7 أيام	10 أيام	48 ساعة	6 أيام	10 أيام	7 أيام

أرقام مقارنة لأجل التبليغ عن قرار الإضراب في عدد من الدول

وعليه، يوصي المجلس، قياساً على التجارب العملية بهذا الخصوص، بأن يكون تحديد آجال وكيفيات الإخطار والتبليغ موضوع اتفاقات بين ممثلي الأطراف المعنية كي تراعى خصوصيات كل قطاع أو وحدة إنتاجية على حدة، وكذا الحالات الاستعجالية.

إرشادات منظمة العمل الدولية حول مدة الإشعار

في كثير من البلدان يشترط القانون على العمال ومنظماتهم مراعاة فترة إشعار قبل تنظيم إضراب. وبقدر ما ينظر إلى هذا الشرط على أنه مرحلة إضافية في عملية المفاوضة والمقصود منها تشجيع الأطراف على الدخول في مفاوضات نهائية قبل اللجوء إلى الإضراب، فانه ربما ينظر إليه كإجراء يتخذ لتشجيع وتعزيز تطور المفاوضة الجماعية الاختيارية وفقا للاتفاقية رقم 98. ومع ذلك فإن فترة الإشعار المطلوبة يجب أن لا تكون طويلة جدا بحيث تقيد حق الإضراب بدون وجه حق. وإلى جانب ذلك يجب سن آجال قصيرة، خاصة عندما تكون فترات التوفيق والوساطة المنقضية طويلة وتكون قد مكنت الأطراف من تحديد المسائل العالقة في النزاع بوضوح. (المسح العام الفقرة 172).

ويجب أن تكون فترات الإشعار، المطبقة بوجه عام على كل أنواع المؤسسات، قصيرة بينما يجوز أن تكون تلك المطبقة في الخدمات الأساسية أو الخدمات الاجتماعية أو التي تتعلق بالمصلحة العامة أطول إلى حد معقول.

- **بخصوص الملف المطلبي**

تنص المادة 7 من مشروع القانون التنظيمي على ضرورة تقديم الملف المطلبي من الجهة الداعية إلى الإضراب إلى المشغل، وتحظر ممارسة الإضراب إلى حين انصرام أجل 30 يوما من تاريخ تسليم الملف. غير أن النص المقترح الحالي لا يتضمن أية آلية لإثبات عملية التسليم ولا مخرجا في حال امتناع المشغل عن استلام الملف المطلبي. هذا الامتناع قد يؤدي إلى تعليق إجراء الإضراب لأجل غير مسمى نظرًا لعدم تحقق شرط تسليم الملف المطلبي الذي يُعد شرطًا أساسيًا وفقًا للمادة 7. بالإضافة إلى ذلك، لم تتناول مقتضيات مشروع القانون أي إشارة إلى ضرورة إشعار السلطة الحكومية المكلفة بالشغل بنسخة من الملف المطلبي كإجراء احتياطي لضمان شرعية هذه العملية وما قد يترتب عليها (الإعلان عن الإضراب)، كما تغفل أهمية إشراك مفتشية الشغل في تفاصيل النزاع الجماعي وطبيعة المطالب، وهو ما يعتبر ضروريًا لتمكين هذا الجهاز من أداء مهامه على أكمل وجه.

كما أن ربط الإضراب بقضية الملف المطلبي في مشروع القانون يبدو غير منسجم مع الممارسات المتعارف عليها. ففي المقاولات الكبرى، على سبيل المثال، يكون تقديم الملف المطلبي جزءًا من الإجراءات الدورية، مثل الاجتماعات السنوية لمجلس الإدارة، ولا يُعد بالضرورة مؤشرًا على الرغبة في تنظيم إضراب. أما في القطاع العام، فيتم تقديم الملف المطلبي وفق جدول زمني سنوي مرتبط بإعداد قانون المالية، مما يجعله إجراءً سنويا أو دوريا منتظما. لذلك، يُقترح اعتماد مفهوم "المطالب المهنية"، خاصة في القضايا الخلافية الناتجة عن عدم تنفيذ الالتزامات التعاقدية لتمييزها عن «الملف المطلبي».

وبناء على ذلك، يُوصي المجلس بتحديد الشروط والكيفيات لتنظيم هذه العملية كالتالي:

- **أولا، التمييز بين المطالب «الاستعجالية» الخاصة بإيفاء الحقوق وتنفيذ الالتزامات وقضايا الصحة والسلامة وبين المطالب المادية المتعلقة بتحسين الدخل؛**
- **ثانيا، الاهتداء بالممارسات العملية في هذا المجال التي تتوافق مع خصوصيات المرافق والوحدات الإنتاجية؛**
- **ثالثا، إسناد دور التتبع والمواكبة والتوثيق لمفتشية الشغل.**

بخصوص معايير سلمية الإضراب

تفيد المادة 13 بأنه «يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب. يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.»

وكما ورد في المادة 27، «يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب».

في هذا الصدد، يوصي المجلس بأن يقف مشروع القانون التنظيمي عند الطابع السلمي للإضراب، ويحدد بوضوح الأشكال المشروعة والسلمية للإضراب التي لا تدخل في إطار فعل «احتلال أماكن العمل»، لأن ارتكاب أفعال مثل العنف أو الإيذاء أو تعطيل العمل لا تحظى حسب منظمة العمل الدولية بالحماية القانونية، وهي أفعال منصوص عليها وعلى عقوبتها في قوانين أخرى.

بخصوص تقنين الإضراب في القطاع العام محليا أو جهويا

جاء في الباب الثالث من مشروع القانون التنظيمي أن ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء العاملين بالقطاع العام تطبق عليها أحكام الباب الثاني الخاص بشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص، مع بعض الاستثناءات الواردة في المادة 30.

وعلى عكس تخصيص مقتضيات لتنظيم الإضراب في مقاولة أو مؤسسة في القطاع الخاص، يخلو مشروع القانون من أي مقتضيات تهم الإضراب في مرفق عمومي محلي أو جهوي، ويقتصر فقط على تقنين الإضراب على الصعيد الوطني (المادة 31).

وإن كانت مسألة دعوة النقابة الأكثر تمثيلا للإضراب في القطاع العام على الصعيد الوطني لا تثير إشكالا من حيث المبدأ، إلا أن إغفال ممارسته على المستويين المحلي والجهوي تطرح ملاحظات قانونية على مستوى الشرعية والتمثيلية:

- تمثيلية النقابة في القطاع العام تستند على عدد المقاعد المحصل عليها وطنيا في إطار انتخابات اللجن الإدارية المتساوية الأعضاء، وهو عدد قليل جدا بالمقارنة مع الأعداد الكبيرة للموظفين والمستخدمين.
- اختصاصات اللجن الإدارية المتساوية الأعضاء تنحصر في الدور الاستشاري في مجالات الترقية والتأديب وفي البت في بعض القضايا المتعلقة بالحياة الإدارية للموظفين.

وعليه، يوصي المجلس بإضافة مقتضيات خاصة لتنظيم ممارسة حق الإضراب في المرافق العمومية المحلية والجهوية، بما يتناسب مع خصوصياتها واحتياجاتها، وذلك لضمان التوازن بين حقوق العاملين والمرتفقين على حد سواء.

- **بخصوص العقوبات في القانون التنظيمي للإضراب**

إن تخصيص 12 مادة في باب كامل للجزاءات والعقوبات السالبة للحرية والغرامات، مع الإحالة على العقوبات الجنائية الأشد، لا ينسجم مع فلسفة وضمانات ممارسة هذا الحق. كما أن مبالغ الغرامات المنصوص عليها عند ارتكاب بعض المخالفات قد لا تحقق هدف الردع أمام خرق قانون الإضراب.

وكل المخالفات والنزاعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب في مجال الشغل يمكن معالجتها في إطار عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية وبعقوبات تأديبية للأجراء طبقا لمدونة الشغل، أو باللجوء إلى القضاء لطلب التعويض عن الضرر، أو بالاحتكام إلى مقتضيات القانون المدني، أو القانون الجنائي في جنح وباقي جرائم الحق العام، وذلك من طرف المشغل أو الأجير على السواء.

أما ما ورد في الفقرة الأخيرة من المادة 47 بإمكانية اللجوء إلى مسطرة التسخير عند الاقتضاء، فإن المقتضيات المنصوص عليها في الفقرات 2 و3 و4 من المادة 34 كافية لضمان الحد الأدنى من الخدمة في المرافق الحيوية وتزويد السوق بالمواد الأساسية، إما في إطار اتفاقي بين الأطراف (الجهة الداعية للإضراب، المشغل، السلطات المختصة) أو بموجب أمر قضائي.

استنادا إلى ذلك، يوصي المجلس بما يلي:

- **تجنب مشروع القانون التنظيمي إدراج عقوبات سالبة للحرية، مع مراجعة كل مقتضيات القوانين والنصوص ذات العلاقة بمجال الشغل وممارسة المهن والتي تتنافى مع حق التنظيم والحرية النقابية وحق الإضراب؛**
- **عدم التنصيص على مسطرة التسخير، مع وجود ضمانات قانونية بشأن «المرافق الحيوية» و«الحد الأدنى من الخدمة» في مقتضيات أخرى؛**
- **ارتكاز القانون حصريا على وضع أحكام واضحة وصارمة بخصوص عرقلة ممارسة حق الإضراب وعرقلة حرية العمل؛**
- **عدم الخوض في تفاصيل المسائل التأديبية، المدنية أو الجنائية، التي يحتكم بشأنها إلى التشريعات الجاري بها العمل، لتعزيز الوضوح القانوني وتجنب ازدواجية العقوبات، مما يساهم في حماية حقوق العمال في ممارسة حقهم الدستوري في الإضراب.**

العقوبات في التجارب الدولية

- يتبين من مقارنة الممارسات القائمة في عدد من الدول)ألمانيا، فرنسا، السويد، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة الأمريكية، اليابان، كوريا الجنوبية، البرازيل، جنوب إفريقيا، تركيا، تونس (أن ممارسة الإضراب مقرونة دائما بالاقتطاع من الأجرة، وأن عدم احترام القواعد التي تؤطر الحق في الإضراب من قبل الأجراء تفضي إلى عقوبات تأديبية قد تصل إلى الفصل من العمل. وتتيح أغلب التشريعات إمكانية اللجوء إلى القضاء طلبا للتعويض عن الضرر الناتج عن مخالفة القواعد المنظمة للإضراب سواء للمشغلين أو الأجراء.
- وتظل أفعال العنف والاعتداء التي قد ترافق حركة الإضراب تحت طائلة القوانين التي تحمي الأفراد والممتلكات وتصون النظام العام.

■ خلاصة عامة

بناءً على قراءته لمشروع القانون التنظيمي، ومن خلال جلسات الإنصات التي نظمها مع الأطراف المعنية، فإن المجلس يعتبر مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 في الصيغة المحالة إليه:

- مشروعا غير متماسك في هندسته مع تداخل العديد من المقتضيات التي تجعل قراءته غير واضحة وتحِمل تأويلات متعددة زيادة على عدم التدقيق الكافي للتعاريف والمفاهيم، مما قد لا يحقق الأمن القانوني والحقوقي المنشودين لجميع الأطراف (مضربون، مشغلون، مواطنون).
- مشروعا يستثني فئات مهنية منظمة بحكم القانون وحرمانها من ممارسة حق دستوري كرسته كل دساتير المملكة منذ سنة 1962 وأجازته كل المعايير الدولية، كالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية لسنة 1966 والاتفاقية الدولية الأساسية رقم 87 والاتفاقية الدولية للحق في المفاوضة والتنظيم.
- مشروعا مثقلا بالكثير من التفاصيل والإجراءات ومتضمنا العديد من المقتضيات القانونية التي كان من الأجدر التنصيص عليها في قوانين منفصلة أو نصوص تنظيمية أدنى، وهو ما يجانب روح وفلسفة تقنين حق دستوري بهذه الأهمية والحساسية طال انتظار تنظيمه لمدة تزيد عن ستة عقود.

رأي المجلس بشأن تقنين ممارسة حق الإضراب

إن المجلس يثمن أهمية مبادرة إصدار قانون تنظيمي يحدد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب، وفقاً لما ينص عليه الفصل 29 من الدستور، وتبعا لأحكام الفصل 86 منه بشأن وجوب عرض مشاريع القوانين التنظيمية على البرلمان قصد المصادقة عليها في أجل لا يتعدى مدة الولاية التشريعية الأولى التي تلي صدور الأمر بتنفيذ الدستور (2012-2016).

ويرى المجلس، مشددا على ضرورة إجراء مراجعة لمشروع القانون التنظيمي في صيغته المحالة إليه:

- تكريسا للمقتضيات الدستورية التي تؤطر ممارسة الحق في الإضراب ضمن منظومتين متلازمتين: الحقوق المدنية والسياسية، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية؛
- استحضارا للمعايير الدولية الراسخة[19]، وبخاصة إرشادات منظمة العمل الدولية بشأن تشريعات العمل الوطنية الهادفة إلى تنزيل الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل الواردة في الإعلان العام لسنة 1998[20]؛
- استئناسا بالتجارب الدولية المعتبرة في هذا المجال؛
- اهتداء بخصوصيات الواقع المغربي وإدراكا لموقع الإضراب كحق وممارسة في مشهد أوسع للدينامية الاجتماعية؛

أن تقنين ممارسة حق الإضراب يجب أن يُعتبر أولا وأساسا مشروعًا مجتمعيًا يتطلب التشاور الواسع والتوصل إلى توافقات بناءة، مع إشراك جميع الأطراف المعنية لضمان أن يعكس القانون مصالح فئات المجتمع ككل. وبالتالي يوصي بأن يضمن الإطار التشريعي المرتقب:

- تحقيق التوازن بين حق الإضراب في إطار الحرية النقابية وحرية العمل، وهما عنصران أساسيان لأي مجتمع دينامي ديمقراطي متطور، وأن يجيب عن إكراهات المقاولة، المتمثلة في زيادة الإنتاجية والتنافسية وخلق القيمة، بالإضافة إلى حسن سير المرافق العمومية واستمراريتها خدمة للمرتفقين والمواطنين من جهة، مع ضمان تحسين المصالح المادية والمعنوية للأجراء والموظفين، وتأكيد حقهم في اللجوء إلى الإضراب كآلية قانونية للدفاع عن هذه المصالح من جهة أخرى.
- تقنين الحق في ممارسة الإضراب لجميع الفئات التي تتمتع بحق الانتماء النقابي، وبما يسمح بتنظيم كافة أشكال الإضراب التي تشهدها الساحة الوطنية دون إقصاء أو تمييز.
- إعطاء الأولوية للحوار والتفاوض بين جميع الأطراف المعنية، مع الاستثمار في تعزيز الحوار الاجتماعي وتقوية مكانة وتمثيلية الوسائط الاجتماعية، بما في ذلك النقابات والجمعيات والمجتمع المدني، لتكريس السلم والاستقرار الاجتماعيين وتحقيق التنمية الاقتصادية والنهوض بالعمل اللائق.

---

19 - ملحق 4: الإطار المعياري للحق في الإضراب

20 - https://webapps.ilo.org/static/arabic/dialogue/ifpdial/llg/index.htm

- ضمان الأمن القانوني لجميع الأطراف المعنية من خلال وضوح النصوص وقابلية إنفاذ القاعدة القانونية، وذلك لتجنب التباين في التأويلات والتقديرات نتيجة تضارب المصالح، وحفاظا على السلم الاجتماعي.
- تفادي التنصيص على العقوبات السالبة للحرية اقتداء بالممارسات الدولية في هذا المجال، مع استحضار تناسبية الغرامات المالية بين العاملين وأرباب العمل أخذا بعين الاعتبار حجم وخطورة الأفعال المرتكبة. مراعاة الممارسات الإيجابية المتجذرة والتجارب العملية لبلادنا والعمل على إدماجها، مع استشراف الإكراهات الجديدة المحتملة وتطورات الأنماط الجديدة للتشغيل (العمل عن بعد، العمل عبر المنصات، ...).
- تحديد المبادئ العامة، والتوجهات الأساسية، والقواعد الضرورية من حيث شروط وممارسة حق الإضراب دون الدخول في تفاصيل إجرائية خلافية قد تغذي منطق التصادم بدل التوافق بين الفرقاء، وقد لا تتلاءم مع ممارسات ناجعة أثبتت جدواها في الواقع العملي. على أن تتولى النصوص القانونية والوثائق التعاقدية التي سوف يحيل عليها الإطار التسريعي ضبط المساطر والإجراءات والآجال بوضوح وتدقيق.
- تيسير مساطر وإجراءات ممارسة الحق في الإضراب، باعتباره حقًا يستمد أساسه من الحرية النقابية، ويُمارس في إطار جماعي لضمان الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية.

إنَّ اعتماد أي مشروع قانون تنظيمي رهين بإرساء الأمن القانوني والحقوقي وضمان توازن المصالح والبيئة السليمة والمستقرة لتقليل المنازعات والانحرافات وتسهيل الاحتكام إلى سُلطة القانون والقضاء. كما يوصي المجلس بأن تتم مواكبة هذا التشريع باستكمال تنظيم العلاقات الشُّغلية بالنصوص القانونية اللازمة، بإصدار القانون المتعلق بالنقابات، وتحيين وملاءمة مقتضيات مدونة الشغل، وتقوية الحوار الاجتماعي وآليات الوساطة والتحكيم، وتعزيز مكانة مفتشية الشغل وتقوية أدوارها باعتبارها مؤسسية محورية في علاقات الشغل وتدبير نزاعاته، وكل ذلك تعزيزاً لثقافة الحوار والتفاوض وفضِّ نزاعات الشغل سلمياً، وبما يسند التوازن بين مصالح الشغيلة والمشغلين ويحفظ مصلحة المجتمع.

ملاحق

ملحق 1: لائحة أعضاء اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التشغيل والعلاقات المهنية

الخبراء
1. أرمون هاتشويل
2. محمد حوراني
النقابات
3. محمد علوي
4. خليل بنسامي (مقرر الموضوع)
5. بوشتى بوخلافة (نائب الرئيس)
6. نجاة السيمو (الرئيسة)
المنظمات المهنية
7. أحمد أبوه (نائب المقرر)
8. محمد بنجلون
9. محمد بولحسن
10. عبد الكريم فوطاط
11. علي غنام
12. منصف كتاني
13. امحمد رياض
المجتمع المدني
14. سيدي محمد كاوزي
15. كريمة امكيكة
16. محمد مستغفر (مقرر اللجنة)
فئة الشخصيات التي تمثل المؤسسات والهيئات المعينة بالصفة
17. خالد لحلو
18. خالد الشدادي
19. لبنى اطريشة

الخبراء الذين واكبوا عمل اللجنة	محمد الخمليشي أحمد بندلة

ملحق 2: لائحة الفاعلين الذين تم الإنصات إليهم

قطاعات وزارية	• وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات
منظمات مهنية	• الاتحاد العام لمقاولات المغرب • الاتحاد العام للمقاولات والمهن • النقابة الوطنية للتجار والمهنيين • مؤسسة مبادرة
منظمات نقابية	• الاتحاد المغربي للشغل • الاتحاد العام للشغالين بالمغرب • الكونفدرالية الديمقراطية للشغل • الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب • الفيدرالية الديموقراطية للشغل • المنظمة الديمقراطية للشغل
خبراء	• فؤاد بن الصديق • رشيد الفيلالي المكناسي • محمد طارق

ملحق 3: الإطار المعياري للحق في الإضراب

يتسم الحق في الإضراب بطبيعة خاصة، إذ إنه حق جماعي ومؤقت، تلجأ إليه الشغيلة أو فئات اجتماعية أخرى، كآلية للضغط في حالة وجود نزاع اجتماعي مع المشغلين أو مع الحكومة، ولم يتم التوصل إلى اتفاق عبر آليات الحوار والتفاوض بشأن المطالب موضوع النزاع.

وعدا العهدين الدوليين[21]، فإن الحق في الإضراب تقره اتفاقيات إقليمية مثل الميثاق الأمريكي للضمانات الاجتماعية لعام 1948 (المادة 27) والميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961 (المادة 6).

21 – العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

كما أن منظمة العمل الدولية، باعتبارها وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة تركز على تعزيز حقوق العمل وظروف العمل اللائقة على الصعيد الدولي، قد أصدرت عددا من الاتفاقيات والتوصيات التي تتناول تنظيم ممارسة الحق في الإضراب:

1. اتفاقية رقم 87 – (1948) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم: هذه الاتفاقية تضمن حق العمال وأرباب العمل في تشكيل والانضمام إلى منظمات نقابية من اختيارهم دون تدخل من السلطات العامة. يشمل ذلك الحق في تنظيم الإضرابات كوسيلة للمطالبة بحقوقهم.
2. اتفاقية رقم 98 – (1949) بشأن تطبيق مبادئ الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية: تحمي هذه الاتفاقية حقوق العمال في التنظيم والقيام بالمفاوضات الجماعية، وتؤكد على أهمية هذه الحقوق كوسيلة لتحقيق التوازن بين مصالح العمال وأرباب العمل.
3. توصية رقم 92 – (1951) بشأن أسس نظام الأجر في حالات النزاع: توصي بتوفير نظام عادل لتسوية النزاعات، ويشمل ذلك حالات الإضراب، لضمان حقوق العمال وتنظيم الإجراءات بطريقة فعالة.
4. توصية رقم 123 – (1963) بشأن حماية العمال في حالات النزاع: تدعو هذه التوصية إلى اتخاذ تدابير لحماية العمال في حالات النزاع، بما في ذلك الإضرابات، لضمان عدم تعرضهم للتعسف أو التمييز.
5. توصية رقم 151 – (1978) بشأن تنظيم العلاقات الصناعية: تقدم إرشادات حول كيفية إدارة العلاقات الصناعية، بما في ذلك تنظيم الإضرابات، بهدف تحسين شروط العمل وتعزيز الحوار بين الأطراف المعنية.
6. توصية رقم 159 – (1983) بشأن إعادة تأهيل الأشخاص المعوقين وإدماجهم في سوق العمل: تؤكد على أهمية توفير حقوق متساوية للعمال المعوقين، بما في ذلك الحق في الانضمام إلى النقابات والمشاركة في الإضرابات إذا لزم الأمر.

تمثل هذه الاتفاقيات والتوصيات مرجعا دوليا أساسيا في تنظيم حق الإضراب وحماية حقوق الأجراء، كما أنها تعكس التزام منظمة العمل الدولية بتعزيز الممارسات العادلة في مجال الشغل.

إرشادات منظمة العمل الدولية بشأن التشريع الخاص بالحق في الإضراب

إن تبني الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية عام 1998 للإعلان الخاص بالحقوق والمبادئ الأساسية في العمل هو بمثابة إقرار بالتزامها بتلك الحقوق الأساسية. حيث ينص الإعلان على ان تلتزم كافة الدول الأعضاء، حتى تلك التي لم تصادق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، بإخلاص وبما يتوافق مع دستور المنظمة الدولية، بالمبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي هي موضوع تلك الاتفاقيات.

ولأجل تفعيل الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل الواردة في إعلان العام 1998، أعدت منظمة العمل الدولية إرشادات ذات طابع عملي تفيد الدول الأعضاء في تنزيل تلك الحقوق والمبادئ في تشريعات الشغل الوطنية.

لقد خصصت وثيقة «إرشادات حول تشريعات العمل» لمنظمة العمل الدولية الفصل الخامس لموضوع الحق في الإضراب، وتناولت فيه عددا من القضايا الجوهرية التي تثير خلافات بين الفرقاء الاجتماعيين وتستأثر بالنقاش عند طرح مسألة وضع أحكام وقواعد لممارسة الحق في الإضراب. كما تقدم المنظمة الدولية خطوطا عامة للتعاطي التشريعي مع تنزيل سليم ومتوازن للحق في الإضراب، وهي إرشادات جديرة بالاستحضار عند مراجعة مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15.

تعتبر منظمة العمل الدولية الإضراب أحد الوسائل الأساسية المتاحة للعمال ومنظماتهم لدعم مطالبهم الاقتصادية والاجتماعية، وأنه الحل الأخير لدعم تلك المطالب. ومع تأكيدها على أن الإضرابات «مكلفة ومضرة للعمال وأصحاب العمل والمجتمع على السواء»، فإنها ترى أن حدوثها نتيجة الفشل في عملية ترتيب ظروف وشروط العمل من خلال المفاوضة الجماعية.

الحق في الإضراب ليس حقا مطلقا

تقر منظمة العمل الدولية الحق في الإضراب باعتباره امتدادا طبيعيا للحق في التنظيم الذي تحميه الاتفاقية رقم 87، لكنها ترى أن **الحق في الإضراب ليس حقا مطلقا فهو يخضع لشروط أو قيود قانونية معينة ويمكن حظره في ظروف استثنائية.**

تعريف إجراء الإضراب الذي يحظى بالحماية

تعتبر منظمة العمل الدولية أنه كي يحظى أي توقف جماعي عن العمل دفاعا عن مصالح العمال فعليه أن يستجيب لتعريف الإضراب الذي يحظى بالحماية القانونية. **وإن أية أعمال أخرى مثل العنف أو تعطيل العمل الذي لا يدخل ضمن ذلك التعريف فهو عمل غير محمي.** أما الأشكال الأخرى للاحتجاج التي تشل أو تخفض وتيرة النشاط الاقتصادي لمؤسسة ما مثل التباطؤ أو العمل وفق قواعد صارمة مبالغ فيها، فإنها قد تدخل وقد لا تدخل ضمن تعريف الفعل الإضرابي. وترى الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية أن القيود القانونية على مثل هذه الأشكال من الاحتجاج لا تكون مبررة إلا إذا لم تكن سلمية.

استثناءات محتملة من الحق في الإضراب: الموظفون العموميون

حرصا على أن يتمتع الموظفون العموميون، كسائر الأجراء، بممارسة الحق في التنظيم، ترى منظمة العمل الدولية أنه يجب **على أي قيود تشريعية أن تحدد بوضوح وإلى أضيق حد ممكن فئات الموظفين العموميين الذين يتم تقييد حقهم في الإضراب.** وأنه يجب أن يتم تحديد هذه الفئات من الموظفين العموميين وفق معيارين، الأول هو طبيعة المهام التي يؤدونها، وثانيا، الأثر المحتمل لتوقف خدماتهم في حالة حدوث إضراب ما.

استثناءات محتملة من الحق في الإضراب: الخدمات الضرورية والحالات الطارئة

وقفت منظمة العمل الدولية على أنه في الغالب تفرض التشريعات الوطنية للدول بعض القيود على ممارسة الحق في الإضراب في نشاطات معينة تعتبر أنها خدمات أساسية. في هذا المجال، «**اتخذت الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية موقفا يقول بأنه من المسموح تحديد أو تحريم الحق في الإضراب في الخدمات الأساسية التي تم تعريفها على أن انقطاعها يهدد الحياة بالخطر كما يهدد السلامة الشخصية أو/ صحة السكان كلا أو جزءا**».

وفي هذا الخصوص، توصي المنظمة الدولية بأن **تضع التشريعات تعريفا عاما للخدمات الأساسية، على أن تنيط بالسلطة العمومية أو بالمحكمة صلاحية تأويل القانون في حالات خاصة. كما يمكن أن يضع التشريع مسطرة معينة لتحديد ما إذا كان نشاط ما يعتبر خدمة أساسية أم لا، وفي بعض الحالات يتم ذلك التحديد بمشاركة منظمات العمال وأصحاب العمل. وفي حالات معينة، يشتمل التشريع على قائمة بالنشاطات التي تعتبر خدمات أساسية والتي لا يسمح فيها بتوقف العمل.**

إن مسألة تقرير أي الخدمات أو الأنشطة تعتبر أساسية في كل حالة يعتبر مهمة صعبة وحساسة، لذلك **تعهد بعض الدول إلى سلطة محددة صلاحية إعلان الخدمة أساسية أو لا، أو تحريم الإضراب في خدمة أو نشاط معين عندما تؤدي طول مدته إلى نشوء وضع يقارب من الطوارئ لكل السكان أو جزء منهم.**

ترى منظمة العمل الدولية بأنه «**حيثما يخضع الحق في الإضراب إلى قيود أو حظر فانه يجب إعطاء الأجراء المعنيين ضمانات مثل إجراءات توفيق ووساطة تقود في حالة الوصول إلى طريق مسدود إلى آلية تحكيم تعتبرها الأطراف المعنية آلية موثوقة**»، على «**أن تكون قرارات التحكيم ملزمة للطرفين وأنه يجب تنفيذها بشكل كامل وبسرعة عند اتخاذها**».

استثناءات محتملة من الحق في الإضراب: خدمة الحد الأدنى

بخصوص الاضراب **في المرافق العامة** وفي سبيل ضمان تلبية الحاجات الأساسية للسكان، تعتبر منظمة العمل الدولية أنه يجوز وضع تشريع لضمان الخدمة بحدها الأدنى. وارتأت الهيئات الاستشارية للمنظمة الدولية أن ذلك **يظل مشروطا بأن لا يؤدي الأمر إلى التشكك في الحق في الإضراب، وبأن يلبي النص التشريعي شرطين** على الأقل:

- يجب أن تكون الخدمة بحدها الأدنى تستجيب لتلبية الحاجات الأساسية للسكان أو متطلبات الحد الأدنى للخدمة، مع المحافظة على فعالية الضغط المؤثر؛
- يجب أن تكون منظمات الأجراء المعنية قادرة على المشاركة في تعريف تلك الخدمة إذا رغبت بذلك إلى جانب أصحاب العمل والسلطات العامة.

كما توصي منظمة العمل الدولية بأن تكون المقتضيات والشروط المتعلقة بخدمة الحد الأدنى معرفة بوضوح كبير، ومطبقة بدقة ومعروفة مسبقا بالنسبة لأولئك الذين قد يتأثرون بها. ويحبذ تأسيس الأطراف لهيئة ثنائية أو مستقلة مسؤولة عن الفحص السريع للصعوبات التي يثيرها تعريف وتطبيق مثل هذه الخدمة بالحد الأدنى مع صلاحية إصدار قرارات قابلة للتنفيذ.

شروط ممارسة الحق في الإضراب

غالبا ما تضع التشريعات الوطنية عددا من الشروط التي يتعين قبل ممارسة الحق في الإضراب. وتهم تلك الشروط أساسا العناصر التالية:

- **استنفاذ إجراءات التوفيق أو الوساطة قبل الدعوة للإضراب:** ترى منظمة العمل الدولية أنه يجب أن لا تكون هذه الإجراءات بطيئة أو معقدة بحيث يصبح الإضراب القانوني مستحيلا في الممارسة أو يفقد فعاليته؛

- **شرط إجراء اقتراع على الإضراب بحيث يصوت غالبية العمال المعنيين لصالح الإضراب قبل الدعوة إليه:** يجب أن تضمن النصوص التشريعية حول هذه النقطة، بحسب المنظمة الدولية:

– **أن النصاب والغالبية المطلوبة هي في حدود المعقول وليس بالمستوى الذي يجعل ممارسة الحق في الإضراب عملا صعبا للغاية أو حتى مستحيلا بالممارسة.**

– **لا تؤخذ في الحسبان إلا الأصوات المدلى بها فعلا في تقرير ما إذا كانت الغالبية مع إجراء الإضراب أم لا.**

- **الالتزام بإعطاء فترة إشعار قبل الدعوة للإضراب:** كي لا تكون فترة الإشعار مقيدة بشكل متعسف للحق في الإضراب، توصي منظمة العمل الدولية بأن تكون فترات الإشعار، المطبقة بوجه عام على كل أنواع المؤسسات، قصيرة بينما يجوز أن تكون تلك المطبقة في الخدمات الأساسية أو الخدمات الاجتماعية أو التي تتعلق بالمصلحة العامة أطول إلى حد معقول.

إضراب البقاء خارج بوابة العمل سلميا

يهدف إضراب الامتناع عن الدخول إلى ضمان نجاح الإضراب عن طريق دعوة أكبر عدد من الأجراء بالتوقف عن العمل. وينظر إلى الامتناع عن الدخول عموما على أنه أمر مسموح به وبأنه شكل من أشكال ممارسة الحق في الإضراب. وفي بعض البلدان، يضع التشريع قيودا على الامتناع عن الدخول واحتلال أماكن العمل. وحتى تكون أية قيود منسجمة مع مبادئ حرية التنظيم فإنه، بحسب منظمة العمل الدولية، يجب أن تكون محدودة بالحالات التي يحيد فيها هذا النوع من الاحتجاج عن الطابع السلمي.

حماية المضربين ضد الطرد أو الاستبدال المؤقت

تعتبر منظمة العمل الدولية بأن استمرارية علاقة العمل بعد الإضراب يعتبر نتيجة مشروعة وثابتة لاحقة للاعتراف بالحق في الإضراب. وأنه في حال ما لم ينص التشريع الوطني على حماية حقيقية في هذا الخصوص فربما يصبح الحق في الإضراب خاليا من كل معنى.

ملحق 4: تذكير بالمسار التشريعي والتفاوضي لمشروع القانون التنظيمي رقم 97.15

تم إعداد مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب وعرضه على المجلس الحكومي بتاريخ 28 يوليوز 2016، والمصادقة عليه في المجلس الوزاري المنعقد بتاريخ 26 شتنبر 2016. ثم أحالت الحكومة المشروع إلى مكتب مجلس النواب بتاريخ 6 أكتوبر 2016، الذي أحاله بدوره إلى لجنة القطاعات الاجتماعية بتاريخ 3 فبراير 2017.

ومنذ عرضه على مجلس النواب، لم يتقدم مشروع القانون رقم 97.15 في مساره التشريعي نظرا لاعتراض المنظمات النقابية على ما جاء به المشروع، والتي ترى أنه لا ينسجم مع مقتضيات الدستور ولا يستجيب للمعايير الدولية المتعلقة بممارسة الحق في الإضراب. بينما تعتبر الحكومة أن الهدف الأساسي هو وضع قانون يحمي حقوق جميع الأطراف، مع الحرص على عدم المساس بحرية ممارسة حق الإضراب.

ومن أجل استكمال مسطرة المصادقة على مشروع القانون رقم 97.15، التزمت الحكومة والشركاء الاجتماعيون خلال الجولات الأخيرة من الحوار الاجتماعي الوطني الثلاثي الأطراف بالعمل سوية من أجل الإسراع بإصدار القانون التنظيمي المتعلق بممارسة الحق في الإضراب:

- اتفاق 25 أبريل 2019: جاء فيه « الالتزام بالتشاور مع جميع الشركاء الاجتماعيين حول مشروع القانون التنظيمي المتعلق بالإضراب قبل برمجة دراسته من أجل المصادقة عليه بالبرلمان».
- اتفاق 30 أبريل 2022: تم التوافق على إحالة مشروع القانون التنظيمي لممارسة حق الاضراب، ومشروع القانون المتعلق بالمنظمات النقابية، وقوانين الانتخابات المهنية، ومدونة الشغل، على لجنة خاصة في إطار الهياكل المنصوص عليها في الميثاق الوطني للحوار الاجتماعي لتحديد محاور التعديل ودراستها وفق جدولة يتم الاتفاق عليها، مع إشراف وتتبع اللجنة العليا برئاسة رئيس الحكومة. كما التزمت أطراف الحوار الاجتماعي على إخراج القانون التنظيمي المتعلق بشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب إلى حيز الوجود، قبل نهاية الدورة الأولى من السنة التشريعية الثانية للولاية التشريعية الحالية (يناير 2023).
- اتفاق 29 أبريل 2024: جاء في المحور الثالث لهذا الاتفاق ما يلي:

- «إخراج القانون التنظيمي المتعلق بشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب، من خلال الاتفاق على المبادئ الأساسية لهذا القانون التنظيمي، لاسيما فيما يتعلق بما يلي:
- ضمان انسجام مشروع القانون التنظيمي مع أحكام الدستور، ومع التشريعات الدولية المتعلقة بممارسة حق الإضراب: تأطير ممارسة حق الإضراب، سواء في القطاع العام أو الخاص، بما يضمن التوازن بين ممارسة هذا الحق الدستوري وحرية العمل.
- تدقيق مختلف المفاهيم المتعلقة بممارسة حق الإضراب، وضبط المرافق التي تستوجب، بالنظر لطبيعتها وخصوصيتها الحيوية، توفير حد أدنى من الخدمة خلال مدة سريان الإضراب.
- تعزيز آليات الحوار والتصالح والمفاوضة في حل نزاعات الشغل الجماعية.»

كما أكد اتفاق 29 أبريل 2024 على اعتماد منهجية الحوار والسعي إلى التوافق، وعلى عمل الحكومة على برمجة مناقشة مشروع القانون التنظيمي والمصادقة عليه خلال الدورة البرلمانية الربيعية لسنة 2024.

وبحسب الأرقام الرسمية، فقد استمرت اجتماعات التشاور مع النقابات الأكثر تمثيلية وأرباب العمل مدة 25 شهرا ، كما عرفت تلك الاجتماعات طرح مجموعة من النقط الجوهرية كان أهمها الجهة الداعية للإضراب، الدعوة للإضراب، الأسباب والدوافع، الآجال والعقوبات وغيرها[22].

ملحق 5: مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

المملكة المغربية رئيس الحكومة

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15

بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

الأمانة العامة للحكومة (المطبعة الرسمية)–الرباط 1438–2016

22 - اجتماع لجنة القطاعات الاجتماعية بمجلس النواب يوم الثلاثاء 16 يوليوز 2024 لتقديم مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

الباب الأول
أحكام عامة

المادة الأولى

تطبيقا لأحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 29 من الدستور، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.

المادة 2

الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين.

المادة 3

يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي :

أ) - الأجير : كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، ويعمل تحت إمرة مشغل، يكون تابعا له، وذلك مقابل أجر، أيا كان نوعه أو طريقة أدائه، سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو في القطاع العام ؛

ب) - المشغل : يعتبر مشغلا في القطاع الخاص كل شخص ذاتي أو اعتباري خاضع للقانون الخاص، يستأجر خدمات أجير للقيام بأعمال، في مقاولة أو مؤسسة.

ويعتبر مشغلا في القطاع العام كل شخص اعتباري من أشخاص القانون العام يسهر على تدبير مرفق عمومي، ويمارس بهذه الصفة صلاحيات السلطة العمومية ؛

ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب هي :

- النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني سواء تعلق الأمر بإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص ؛

- النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة، أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي ؛

د) - المرافق الحيوية : هي المرافق التي تقدم خدمات أساسية والتي من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر ؛

هـ) - الحد الأدنى من الخدمة : قدر كاف من الخدمات الأساسية يجب تأمينه لضمان استمرارية تقديمها للمرتفقين في حالة ممارسة حق الإضراب.

المادة 4

يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من :

- الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛

- الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

المادة 5

كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة.

ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا.

المادة 6

يجب على كل أجير أراد المشاركة في ممارسة حق الإضراب التقيد بأحكام هذا القانون التنظيمي وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

الباب الثاني
شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب
في القطاع الخاص

المادة 7

لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب.

-2-

قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط.

وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها.

وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.

المادة 8

يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب.

غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.

المادة 9

يمنع على المشغلين ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بواسطة أي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب.

المادة 10

يمنع على المشغل، خلال مدة سريان الإضراب، أن يحل محل الأجراء المضربين أجراء آخرين، لا تربطهم به أي علاقة شغل قبل تاريخ تبليغه قرار الإضراب.

غير أنه، يجوز للمشغل، في حالة رفض الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي، إحلال أجراء آخرين محل الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.

كما أنه، في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والخدمات الأساسية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، يتعين على المشغل أو من ينوب عنه الاستعانة فورا بأجراء آخرين لتأمين استمرار المقاولة في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب.

وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار المقاولة في تقديم خدماتها على مسؤولية المشغل.

المادة 11

يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.

المادة 12

يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.

المادة 13

يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب.

يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.

المادة 14

يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة.

المادة 15

يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على الصعيد الوطني في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني، وذلك طبقا لأنظمتها الأساسية.

المادة 16

يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه.

يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده.

يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (3/4) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين.

تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.

المادة 17

يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية :

1 - اسم النقابة الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني التي اتخذت قرار الإضراب ؛

2 - الأسباب الداعية إلى اتخاذ قرار الإضراب ؛

3 - أمكنة تنفيذ الإضراب ؛

4 - تاريخ وساعة الشروع في تنفيذ الإضراب ؛

5 - المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها.

وإذا تعلق الأمر بإضراب يهم مقاولة أو مؤسسة واحدة، أو عدة مقاولات أو مؤسسات متعددة، وجب أن يتضمن قرار الإضراب بالنسبة لكل مقاولة أو مؤسسة على حدة ، البيانات الواردة في البنود المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه ، ويرفق بنسخة من محضر اجتماع الجمع العام للأجراء الذي اتخذ قرار الإضراب.

المادة 18

مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه.

غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أووجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.

المادة 19

يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه :

أ) رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والمنظمات المهنية للمشغلين، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب على الصعيد الوطني.

كما يجب أن تحيط الجهة الداعية إلى الإضراب السلطة الحكومية التابع لها قطاع الأنشطة المعني علما بقرار الإضراب، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ؛

ب) المشغل، ووالي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل على صعيد الجهة أو العمالة أو الإقليم حسب الحالة، إذا تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة.

المادة 20

تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها بموجب أحكام هذا القانون التنظيمي، ممارسة المهام التالية قبل وأثناء سريان الإضراب :

أ) - تأطير الأجراء المضربين وتدبير ممارسة الإضراب والإشراف على مختلف مراحلها ؛

ب) - السهر، باتفاق مع المشغل، على ضمان استمرار الخدمات الأساسية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة الأجراء وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الخدمات المذكورة.

وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها.

لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات.

-4-

المادة 21

يمكن للمشغل وللجهة الداعية للإضراب، على حد سواء، أن يطلب من رئيس المحكمة المختصة تعيين مفوض قضائي أو أي شخص آخر مؤهل لذلك، داخل أجل لا يتعدى 48 ساعة لإجراء معاينة لظروف سير الإضراب وللواقعة أو الوقائع المصاحبة له، وأن يطلب من المحكمة ترتيب الآثار القانونية، إذا ثبت حدوث أي عرقلة لممارسة حق الإضراب، أو عرقلة حرية العمل بالنسبة للمشغل والأجراء غير المضربين، أو أي خرق لأحكام هذا القانون التنظيمي أثناء سريان الإضراب، دون المساس بحق النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية وإنجاز الأبحاث اللازمة إذا اقتضى الأمر ذلك.

المادة 22

للجهة الداعية للإضراب، كلما اقتضت الظروف ذلك، إنهاء الإضراب أو إلغاءه أو توقيفه مؤقتا.

كما يمكن للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية.

وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض بشأن الملف المطلبي، فإنه يمكن استئنافه، دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل أجل ثلاثين (30) يوما من بدءها.

المادة 23

لا يجوز، في حالة إنهاء الإضراب أو إلغائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للملف المطلبي، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن المطالب نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إنهاء الإضراب أو إلغائه.

يعتبر الاتفاق المبرم المشار إليه في الفقرة الأولى أعلاه ملزما للأطراف، على الرغم من جميع الاتفاقات الأخرى السابقة.

المادة 24

يمنع على المشغل أن يقوم، خلال مدة الإضراب، بمناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.

المادة 25

يجب على المشغل الامتناع عن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب.

ويمكنه في حالة الإضرار بممتلكات المقاولة أو المؤسسة لا سيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة أو المؤسسة وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو إغلاقها الجزئي أو الكلي مؤقتا، حسب وضعية المقاولة وطبيعة نشاطها.

المادة 26

يمكن للمشغل، في حالة ممارسة الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي، أن يطالب الجهة الداعية للإضراب والأجراء المضربين بالتعويض عن الخسائر والأضرار التي لحقت بالمقاولة من جراء الإضراب الذي تمت ممارسته بها بكيفية غير مشروعة.

المادة 27

يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب.

المادة 28

يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية، أن يأمر بصفة استثنائية بموجب قرار معلل، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة.

المادة 29

يمكن تعليق الإضراب بمقتضى أمر لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة في حالة ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الخدمات الأساسية في حدودها الدنيا، بناء على طلب من رئيس الحكومة وبمبادرة من السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية.

البـــاب الثالث

شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

في القطاع العام

المادة 30

علاوة على الأحكام العامة المنصوص عليها في الباب الأول أعلاه، تطبق أحكام الباب الثاني من هذا القانون التنظيمي على ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء العاملين بالقطاع العام، باستثناء أحكام المواد 8 (الفقرة الثانية) و15 و16 و17 (الفقرة الثانية) و19 و24.

-5-

المادة 31

يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على الصعيد الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.

يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالقطاع العام كل المرافق التابعة للدولة أو للجماعات الترابية أو للمؤسسات أو للمقاولات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

المادة 32

يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المشار إليها بعده بقرار الإضراب في أحد المرافق العمومية أو في بعضها أو في جميعها، سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ الشروع الفعلي في تنفيذه:

- رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل ؛
- السلطات الحكومية التابع لها المرفق المعني، أو التي تمارس الوصاية والإشراف عليه إذا تعلق الأمر بمؤسسة أو مقاولة عمومية، وإلى مدير المؤسسة أو المقاولة العمومية المعنية، وكل مسؤول عن المرفق العمومي المعني ؛
- عامل العمالة أو الإقليم المعني.

المادة 33

لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب :

- القضاة وقضاة المحاكم المالية ؛
- موظفو إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي ؛
- موظفو الأمن الوطني والقوات المساعدة ؛
- رجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزارة الداخلية ؛
- الموظفون الديبلوماسيون والقنصليون ؛
- موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة ؛
- موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج ؛
- موظفو الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها ؛
- موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح ؛
- القيمون الدينيون ؛
- مراقبو الملاحة الجوية والبحرية.

كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب :

- الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة ؛
- الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب.

الباب الرابع

أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية

المادة 34

يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها :

- المؤسسات الصحية ؛
- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛
- مرافق الأرصاد الجوية ؛
- مرافق النقل السككي ؛
- قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛
- شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛
- شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛
- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛
- المصالح البيطرية ؛
- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛
- مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛
- مرافق التطهير السائل والصلب ؛
- مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.

يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها.

وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها.

ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.

البـــاب الخامس

العقوبات

المادة 35

علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل أجير مارس الإضراب في القطاع العام أو القطاع الخاص، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالأجراء الجاري بها العمل.

المادة 36

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أو منظمة مهنية للمشغلين أو منظمة نقابية، عرقلت ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في المادة 9 من هذا القانون التنظيمي.

ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل أجير ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام المادة 9 المذكورة.

المادة 37

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أحل أجراء آخرين محل الأجراء المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 10 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.

المادة 38

يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل مشغل اتخذ، خلافا لأحكام المادة 11 أعلاه، إجراء تمييزيا ضد أجرائه بسبب ممارستهم حق الإضراب.

المادة 39

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام المادة 12 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.

المادة 40

يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في المادتين 13 و27 من هذا القانون التنظيمي، دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.

ويمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في المادتين المذكورتين، بطلب من المشغل، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.

دون الإخلال بتطبيق أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، يعاقب على كل مخالفة للأمر القضائي المذكور بالحبس من شهر إلى ثلاثة (3) أشهر وبغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.

المادة 41

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.

المادة 42

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 15 و16 و18 و19 و23 و31 و32 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 43

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام المادتين 24 و25 (الفقرة الأولى) من هذا القانون التنظيمي.

المادة 44

يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل أجير:

- رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند 2 من الفقرة الأولى من المادة 20 من هذا القانون التنظيمي ؛

- رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 45

في حالة العود، تضاعف العقوبة.

يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة.

لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.

المادة 46

يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي.

ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.

الباب السادس

أحكام مختلفة وختامية

المادة 47

تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العاملين والمرتفقين.

كما يمكنها، عند الاقتضاء، وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل، اللجوء إلى مسطرة التسخير من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.

المادة 48

تعتبر الآجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي آجالا كاملة، لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير.

المادة 49

يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

تقاطع زنقة المشمش وزنقة الدلبوت، قطاع 10، مجموعة 5
حي الريــاض، 100 10 – الربـــاط
الهاتف : 00 03 01 538 (0) 212+ الفاكس : 50 03 01 538 (0) 212+
البريد الإلكتروني : contact@cese.ma